

Inhalt

Einleitung	9
Teil I: Gesundheit als Führungsziel	15
1. Der kollektive Frust	15
2. Neue Herausforderungen erfordern neues Denken	17
3. Von Opfern und Schuldigen – Oder: Wie wir uns krank machen	19
4. Die Frust-Eskalation: Die Erlebniswelt des Einzelnen	21
5. Die Spitze des Eisbergs	23
6. Gesundheit im Spannungsfeld unternehmerischer Anforderungen	25
7. Zusammenfassung	29
Teil II: Psychosoziale Gesundheit in der Unternehmenskultur	31
8. Wahrnehmung, Bedürfnisse und Ebenen der Veränderung	31
Erstes Modell: Ebenen der Veränderung	32
Zweites Modell: Struktur individueller Bedürfnisse	37
Drittes Modell: Das ABC subjektiver Erlebniswelten	38
9. Warum wir nicht keine Unternehmenskultur haben können	41
Wie wir uns artgerecht verhalten	42
Wie aus gelernter Hilflosigkeit kollektive Tabus entstehen	44
Warum wir gegen grundlegende Werte guter Zusammenarbeit verstoßen	46
Wie wir das Gesicht wahren und emotional sprachlos bleiben	47
Wie wir dazu beitragen, dass sich Kultur immer wieder selbst bestätigt	49

10. Prinzipien gesunder Führung: Fünf Offensivschritte für den kulturellen Wandel	49
Erster Offensivschritt: Vision – sich die Gepflogenheiten von psychosozialer Gesundheit lebhaft vorstellen	51
Zweiter Offensivschritt: Erwartungen und Bedürfnisse – gesunde atmosphärische Rahmenbedingung schaffen	55
Dritter Offensivschritt: Selbstmanagement – beherzt und wertebasiert entscheiden	62
Vierter Offensivschritt: Vorbild sein und die Unternehmenskultur mit »gesunden Genen impfen«	68
Fünfter Offensivschritt: Reflexion – mit gesundheitswidrigen Gewohnheiten brechen	69
11. Zusammenfassung	72
<hr/>	
Teil III: Der individuelle Beitrag zu einer gesunden Unternehmenskultur	75
<hr/>	
12. Erste Disziplin: Die Rituale gesunder Mikro-Führung	77
Ritual der Achtsamkeit	79
Ritual der Akzeptanz	82
Ritual der attraktiveren Alternative	83
Ritual der Authentizität	86
Ritual der inneren Ausrichtung	92
Ritual der Aufrichtigkeit	95
Rituale gesunder Mikro-Führung – Die Macht der Synergie	98
<hr/>	
13. Zweite Disziplin: Gepflogenheiten gesunder Makro-Führung	100
Als Vorbild Vertrauen fördern	100
Als Mentor selbstbestimmte Verantwortung fördern	117
Motivation als Ergebnis einer Entscheidung verstehen	118
Ein Gefühl von Kohärenz erzeugen	119
Gesund in Führung gehen	123
<hr/>	
14. Dritte Disziplin: Die Rhetorik gesunder Makro-Führung	133
Würdigen und Beanstanden	135
Gesunde Kultur im Führungsgespräch – ein Beispiel	143

Inhalt

15. Gesunder Führungsscheck – Zusammenarbeit täglich mit »gesunden Genen« impfen	158
16. Wie organisationale Rahmenbedingungen die Kultur prägen: Der Einfluss des Managements durch Meta-Führung	164
17. Zusammenfassung	170
<hr/>	
Teil IV: Strategien gesunder Unternehmensführung	173
18. Das Dilemma des »Arbeitskreis Gesundheit«	174
Die ursprüngliche Idee	174
Der unklare Auftrag	175
Das heterogene Selbstverständnis	176
Diffuse Maßnahmen	177
Die zynischen Reaktionen	179
<hr/>	
19. Ein »Arbeitskreis psychosoziale Gesundheit« konstituiert sich	180
Erste Stufe: Die Qualität der Zusammenarbeit im Gremium infrage stellen	181
Zweite Stufe: Den Auftrag und die Rolle klären	182
Dritte Stufe: Zum Dialog einladen	185
Vierte Stufe: Einen Zielestrauß definieren	187
Fünfte Stufe: Die richtigen Dinge machen	189
Sechste Stufe: Aus Erfahrungen lernen und die Dinge richtig machen	195
<hr/>	
20. Nachhaltigkeit kann man managen	198
<hr/>	
21. Zusammenfassung	202
<hr/>	
Blick nach vorne	205
<hr/>	
Literaturverzeichnis	207